

## Seleksi berdasarkan kompetensi manajer supporting di PT. P

Dina Tridiasrini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=106592&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Dalam era globalisasi ini, PT. P dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Salah satu cara agar PT. P dapat berkompetisi adalah dengan mempekerjakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga mampu menanggapi perubahan yang sedang terjadi. Kendala yang sedang dihadapi PT. P adalah banyaknya Sumber Daya Manusia yang kurang berkualitas, terutama pada level manajerial. Hal ini menyebabkan pihak direksi PT. P ingin mengganti manajer-manajer yang kurang produktif Perusahaan sudah berulang kali mengadakan pelatihan bagi mereka namun pihak Human Resource Development merasa pelatihan yang dilakukan hanya berpengaruh saat di ruang pelatihan saja. Perilaku yang berulang tersebut membuat dewan direksi merasa bahwa pelatihan hanya membuang waktu, tenaga dan dana saja.

Keluhan pihak direksi tersebut disebabkan oleh tiga hal. Pertama, pengangkatan jabatan ke level manajerial dilakukan berdasarkan lama kerja karyawan bukan berdasar pada hasil pemeriksaan psikologis dan prestasinya. Kedua adalah proses seleksi yang dilakukan oleh pihak Human Resources Development seharusnya mempertimbangkan hasil pemeriksaan psikologis. Namun terkadang pada pelaksanaannya, pemeriksaan psikologi tersebut dilakukan pada tahap akhir dari proses seleksi. Ketiga adalah banyaknya penyimpangan prosedur seleksi yang dilaksanakan oleh user bagian pemasaran. Ketiga faktor tersebut terjadi karena tidak ada kriteria yang telah ditetapkan dalam memberikan penilaian terhadap kandidat. Akibatnya proses seleksi yang dilakukan kurang bisa meramalkan perilaku kandidat dalam melakukan pekerjaan pada jabatan yang akan ditempatinya.

Keadaan ini dapat berakibat pada rendahnya kinerja atau produktivitas manajer dan tingginya tingkat keluar masuk. Selain itu, pada bagian pemasaran juga terjadi diskriminasi dalam penyeleksian kandidatnya. Ketiga keadaan ini dapat diminimalisasi oleh proses seleksi berdasarkan kompetensi (Spencer&Spencer, 1993). Proses seleksi berdasarkan kompetensi merupakan proses seleksi yang berdasarkan aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior.

Berdasarkan kondisi perusahaan tersebut maka penulisan tugas akhir akan diajukan rancangan pelaksanaan seleksi berdasarkan kompetensi untuk manajer bagian supporting di PT. P. Seleksi berdasarkan kompetensi dan tradisional memiliki hubungan yang saling melengkapi sehingga dapat menghasilkan kandidat yang memiliki intelegensi dan kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan yang akan ditempati juga bisa menggambarkan perilakunya dalam bekerja, terutama pada posisi yang akan dijabat. Hal ini menyebabkan rancangan pelaksanaan dibuat menggunakan wawancara BEI (Behavioral Event Interview) dan tes psikologi. Pada proses ini akan melibatkan pihak HRD, user, dewan direksi dan konsultan luar.